

Bezpečnejšia a zdravšia práca v každom veku – záverečná komplexná analytická správa

Trojočný skúšobný projekt s názvom Bezpečnejšia a zdravšia práca v každom veku, ktorý bol zameraný na problémy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP) vyplývajúce zo starnutia európskej pracovnej sily, inicioval Európsky parlament a riadila ho Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA). Projekt mal tieto ciele:

1. zlepšiť poznatky o existujúcich politikách a iniciatívach, ktoré riešia starnutie pracovnej sily, a spôsob ich realizácie v 28 členských štátoch a štyroch krajinách Európskeho združenia voľného obchodu;
2. poskytnúť spoľahlivé informácie a analýzy rozvoja politiky v oblasti BOZP vrátane rehabilitácie a návratu do práce;
3. uľahčiť výmenu osvedčených postupov.

Tento informačný leták prináša súhrn zistení z predchádzajúcich analytických správ¹.

Situácia

Od 60. rokov minulého storočia sa v celej Európe zvyšuje priemerný vek dožitia, pričom pôrodnosť zostáva na nízkej úrovni. Obyvateľstvo v Európe preto starne a predpokladá sa, že do roku 2040 budú osoby nad 65 rokov tvoriť takmer 27 % populácie². Ako sa dá očakávať, starne aj európska pracovná sila a zvyšuje sa podiel starších zamestnancov (vo veku 55 – 64 rokov) na trhu práce.

Hoci sa stredná dĺžka života predlžuje, ďalšie roky života nemusia byť automaticky strávené v dobrom zdraví. S rastúcim vekom je častejší výskyt chronických ochorení, ako je rakovina, poruchy podpornopohybovej sústavy, kardiovaskulárne ochorenia, cukrovka, depresia atď.

Dôsledky starnutia pracovnej sily

Staršie obyvateľstvo a starnúca pracovná sila budú negatívne vplyvať na sociálno-ekonomické systémy, pričom bude vznikať tlak na dôchodkové systémy a stúpať náklady na zdravotnú starostlivosť.

Viacere členské štáty zvýšili oficiálny vek odchodu do dôchodku. Predlžovanie pracovného života však prináša špecifické problémy:

- vekovo rôznorodú pracovnú silu s rastúcim podielom starších ľudí;
- dlhšie kumulatívne vystavenie nebezpečenstvám a rizikám na pracovisku;
- zvýšený výskyt chronických ochorení u pracujúcich.

Predlžovanie pracovného života predstavuje príležitosti na zmenu pracovných podmienok k lepšiemu pre každého, a to uplatnením týchto opatrení:

- správne riadenie BOZP, ktoré zahŕňa prevenciu rizík a prispôsobenie pracovísk môže predchádzať chronickým ochoreniam a zdravotným postihnutiam;
- riadenie ľudských zdrojov so zameraním na vekový manažment;
- hodnotenia rizík zohľadňujúceho vek;
- integrácia BOZP a podpory zdravia na pracovisku;
- pracovné podmienky prispôbené potrebám zamestnancov;
- realizácia systémov pre rehabilitáciu a návrat do práce s cieľom zabrániť dlhodobej neprítomnosti v práci pre chorobu a predísť predčasnému ukončeniu pracovného pomeru;
- poskytnutie štruktúr na odbornú prípravu a celoživotné vzdelávanie.

Existujúci politický rámec

Za posledných 20 rokov zaviedli európske krajiny celú škálu politík, programov a iniciatív v oblastiach zamestnanosti, verejného zdravia, sociálnej spravodlivosti, sociálnej politiky a odborného vzdelávania s cieľom riešiť problémy starnúcej pracovnej sily. Väčšina vlád zaviedla sociálno-ekonomické opatrenia, napr. reformy dôchodkového systému vrátane zvýšenia oficiálneho veku odchodu do dôchodku a obmedzenia prístupu k predčasnemu odchodu do dôchodku.

V projekte realizovanom agentúrou EU-OSHA bolo určených viacero členských štátov, ktoré vyvinuli integrované politické rámce spájajúce opatrenia z rôznych oblastí politiky s cieľom vytvoriť zdravé pracovné prostredie pre všetkých a udržiavať pracovnú schopnosť a zamestnateľnosť počas celého života.

Politicky relevantné zistenia

Národné vlády majú kľúčovú úlohu pri vytváraní priaznivého prostredia pre vekový manažment a aktívne a zdravé starnutie. Starnutie obyvateľstva a pracovnej sily je otázkou viacerých politík a tieto problémy možno účinným spôsobom riešiť integrovaním koncepcie aktívneho starnutia do všetkých relevantných oblastí politiky. Sem patria:

- stratégie flexibilného odchodu do dôchodku;
- podporovanie rovnakého zaobchádzania v zamestnaní;
- zlepšovanie prístupu k vzdelávaniu dospelých, odbornej príprave a celoživotnému vzdelávaniu;
- vytváranie systémov a služieb pre pracovnú rehabilitáciu a podporu návratu do práce;
- podporovanie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom;
- posilnenie pracovnej zdravotnej služby a zavedenie pravidelných lekárskeho prehliadok pre zamestnancov vo veku nad 45 rokov s cieľom umožniť včasné intervencie;
- zameranie snáh na riešenie zdravotných problémov v najproblematickejších odvetviach a povolaniach;
- odborná príprava pracovníkov pracovnej zdravotnej služby, inšpektorov práce a expertov na BOZP v otázkach týkajúcich sa starnutia a práce;

1 <https://osha.europa.eu/en/themes/osh-management-context-ageing-workforce/ep-osh-project>

2 Eurostat, Demografické prognózy, hlavný scenár — počet obyvateľov k 1. januáru podľa pohlavia a veku v jednotlivom roku [proj_13nps], naposledy aktualizované 1. apríla 2014. Získané 17. júna 2014 z <http://ec.europa.eu/eurostat/web/population-demography-migration-projections/statistics-illustrated>.

- posilnenie zdravotnej výchovy a podpora zdravia s cieľom zaviesť účinné preventívne opatrenia;
- podporovanie solidarity medzi generáciami a vynakladanie úsilia na zmenu postoja voči starším ľuďom.

Rehabilitácia a návrat do práce

Po úrazoch alebo dlhodobej neprítomnosti pre chorobu pôsobia služby poskytujúce pracovnú rehabilitáciu a systémy návratu do práce ako neoddeliteľná súčasť pomoci zamestnancom pri obnovení a udržiavaní pracovnej schopnosti. Systémy rehabilitácie a návratu do práce sú neoddeliteľnou súčasťou každej stratégie na udržanie pracovnej schopnosti a zamestnateľnosti a na predĺženie pracovného života.

Určitú formu podpory rehabilitácie pre ľudí s uznaným zdravotným postihnutím poskytujú všetky členské štáty, mnohé krajiny majú všeobecné ustanovenia o prispôbení pracoviska a menší počet krajín má zvýšenú zodpovednosť zamestnávateľov za reintegráciu zamestnancov po neprítomnosti pre chorobu.

Niekoľko krajín vytvorilo komplexný politický a právny rámec s primárnym cieľom udržať ľudí v práci. Zakladá sa na viacerých spoločných zásadách vrátane prístupu prispôbeného individuálnym potrebám, včasných intervenčných a interdisciplinárnych opatrení, inkluzívnych systémov vzťahujúcich sa na všetkých zamestnancov a na rozvoji prístupu k riadeniu prípadov.

Politicky relevantné zistenia v oblasti rehabilitácie a návratu do práce

- Rozsah pôsobnosti systému má byť široký a vzťahovať sa na všetkých zamestnancov.
- Systémy rehabilitácie a návratu do práce majú byť súčasťou integrovaného politického rámca udržateľného pracovného života, ktorý si vyžaduje koordináciu vo všetkých oblastiach politiky.
- Koordinované systémy si vyžadujú kombinované konanie rôznych účastníkov na úrovni systému a pracoviska.
- Rozumné zostavenie rozpočtu môže zvýšiť efektívnosť využívania zdrojov na úrovni systému.
- Na podporu konania je potrebná finančná a technická podpora mikropodnikov a malých podnikov s cieľom vyvinúť individuálne reintegračné plány a prispôbenia pracovísk.

Opatrenia na pracoviskách: hybné sily a faktory úspechu

V projekte sa skúmali viaceré prípadové štúdie s cieľom určiť možné hybné sily a faktory úspechu opatrení a programov, ktoré boli zavedené na riešenie problémov starnúcej pracovnej sily. Hoci vzhľadom na obmedzený počet prípadových štúdií tieto zistenia nemožno zovšeobecniť, vznikli určité všeobecné modely.

Obavy na úrovni spoločnosti, ktoré slúžia ako stimuly na iniciovanie programov alebo opatrení, zahŕňajú: absentérstvo, t. j. náklady na neprítomnosť pre chorobu a predčasný odchod do dôchodku, viac zamestnancov so zdravotnými problémami, chronické ochorenia, zabránenie strate odborných znalostí starších pracovníkov, prenos znalostí, nedostatok zručnej pracovnej sily, udržiavanie produktivity, zdravie a pohoda zamestnancov a zlepšenie imidžu podniku.

Medzi hybné sily mimo organizácie patria vnútroštátne politiky a právne predpisy a poskytovanie finančnej a technickej podpory vládnymi a interdisciplinárnymi organizáciami.

Ako kľúčové opatrenia na podporu udržateľného pracovného života boli na úrovni pracoviska určené tieto opatrenia:

- zavedenie celoživotného prístupu s cieľom predísť zdravotným problémom od začiatku kariéry;
- používanie holistického prístupu s prihliadnutím na faktory mimo BOZP, ktoré majú dosah na BOZP;
- realizácia opatrení na podporu zdravia na pracovisku;
- používanie hodnotenia rizík zohľadňujúceho vek/rôznorodosť a rodové otázky;
- prijatie politik ľudských zdrojov, ktoré podporujú riadenie BOZP (pružný pracovný čas, odborná príprava a rozvoj zručnosti);
- zaistenie podpory návratu do práce a prispôbení pracoviska;
- poskytnutie riadenia a vodcovstva;
- podporovanie sociálneho dialógu/účasti zamestnancov.

Najbežnejším problémom v malých podnikoch je nedostatok finančných prostriedkov a ľudských zdrojov na riadenie problémov starnúcej pracovnej sily. Opatrenia v mikropodnikoch a malých podnikoch sú často ad hoc, skôr následné a neformálne než vychádzajúce z jasnej politiky v oblasti BOZP. Politické opatrenia by mali brať do úvahy a riešiť konkrétne potreby mikropodnikov a malých podnikov so zvážením osobitných ťažkostí, ktorým tieto spoločnosti čelia.

Nevyhnutné predpoklady systémov BOZP na riadenie starnúcej pracovnej sily

Zo zistení projektu vyplýva, že systémy BOZP pre udržateľnú prácu si vyžadujú niekoľko predpokladov. K nim patria:

- zlepšenie prevencie pre všetkých s cieľom zaistiť, aby zamestnanci neodchádzali z pracovného trhu zo zdravotných dôvodov, a udržanie a zlepšenie pracovnej schopnosti;
- osobitné opatrenia pre rôznorodú pracovnú silu prostredníctvom hodnotení rizík zohľadňujúcich rozmanitosť;
- holistický prístup k prevencii a podpora dobrých podmienok na pracovisku, prepojenie BOZP s ostatnými oblasťami;
- podpora spoločností, najmä mikropodnikov a malých podnikov;
- sociálny dialóg na všetkých úrovniach;
- integrované politiky zahŕňajúce rôzne oblasti politiky, BOZP, zamestnanosť, verejné zdravie, vzdelávanie a hospodárske a sociálne veci.

Aby mohli účinné politiky zaistiť udržateľný pracovný život ako predpoklad dlhšieho pracovného života, vyššej miery zamestnanosti a lepšieho zdravia pre všetkých, je potrebný vývoj systémov a štruktúr medzi viacerými politikami a multidisciplinárnymi systémami a štruktúrami, koordinácia medzi účastníkmi a zavedenie režimov podpory.

Ďalšie informácie

Správa je dostupná v angličtine na webovom sídle agentúry EU-OSHA: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-analysis-report-eu-and-member/view>

Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie 2017.

© Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci 2017

Rozmnožovanie je povolené pod podmienkou uvedenia zdroja.